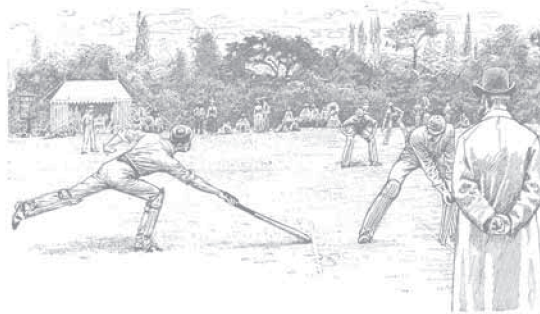


СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ



Е. А. Князев, Н. В. Дрантусова

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ДИНАМИКА В РОССИЙСКОМ ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ: МЕХАНИЗМЫ И ТРАЕКТОРИИ*

На основе изучения механизмов дифференциации выделены четыре основные модели организации деятельности вузов, формирующиеся в процессе ресурсного обмена вуза со своими стейкхолдерами: университет-исследователь, университет — системный интегратор, университет — региональный интегратор, университет — кадровый конструктор. Модели описаны с помощью набора организационных и поведенческих характеристик (дескрипторов), выделенных на основе системного подхода к анализу высшего учебного заведения и включающих: ареал деятельности, миссию, образовательные программы, исследовательскую деятельность, селективность абитуриентов, научно-педагогический персонал, партнерства, пространственную модель вуза, модель управления.

Ключевые слова: дифференциация, институциональное многообразие, стейкхолдеры высшего образования, образовательная политика.



E. A. Knyazev, N. V. Drantusova

Institutional dynamics in Russian high education: machinery and trajectory

Differentiation or institutional differentiation is the formation of sustainable models of organization of the work of universities (reproduced in main processes, management, programs and results) as an integrated response to a specific historical combination of factors of the external and the internal environment. Based on the analysis of the drivers of differentiation authors described 4 models of higher education institutions are being created in Russia: 1) University-Researcher, 2) University-System Integrator, 3) University-Regional Integrator, 4) University-Local Human Resource Constructor.

Key words: differentiation, diversity, stakeholders of higher education, higher education policy.

Многообразие вузов в международной практике

Университет как явление практически с тысячелетней историей, безусловно, обладает организационной инертностью и консервативностью. Вместе с тем, оставаясь открытой системой, университет чувствителен к происходящим вокруг него переменам и вынужден к ним адаптироваться, меняясь и в поведенческом плане, и в плане своей внутренней организации. В этом перманентном

процессе взаимодействия внутренней и внешней сред организации повышается значимость ситуационных факторов, влияние человеческого фактора и факторов, связанных с наличием основных групп влияния (далее — стейкхолдеров).

Глобализация усиливает взаимосвязи и взаимное влияние процессов, явлений, систем, стейкхолдеров. Появление у университета в этих условиях новых стейкхолдеров — это неизбежность. Усложнение внутренней социальной и экономической структуры российского общества

* Публикация выполнена в рамках проекта «Институциональная дифференциация в российском высшем образовании» при поддержке Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

также способствует появлению новых групп влияния. Но происходит еще и изменение собственно интересов и ожиданий стейкхолдеров в условиях динамично изменяющейся социально-экономической ситуации и усиливающейся конкуренции различных форм производства и распространения знания. Конкурентные условия деятельности, высокая стоимость общественных ресурсов меняют в целом отношение общества к подотчетности вузов.

Способность или неспособность организаций и институциональных элит эффективно откликаться на эти вызовы влияет на внешнее восприятие университета, на его оценку деловыми кругами, обществом, государством.

Сочетание таких внешних и внутренних факторов в каждом конкретном случае определяет специфику процесса формирования модели организации деятельности вуза, что приводит к тому, что очевидным трендом институциональной динамики становится дифференциация. Дифференциация здесь понимается авторами как процесс формирования различающихся устойчивых моделей поведения и организации работы вузов, воспроизводимых в основных областях деятельности, в результатах, управлении, программах и проектах и являющихся интегрированным ответом на конкретно-историческое сочетание факторов внешней и внутренней среды.

Во многих зарубежных системах высшего образования широко распространен подход к описанию институционального многообразия вузов на основе различения их исследовательских миссий: одни должны заниматься фундаментальными и прикладными исследованиями, другим целесообразнее сконцентрироваться на прикладных исследованиях, коммерциализации и поддержке предприятий, действующих в регионе, и т. д.

Можно выделить ряд причин распространенности такого подхода:

1. Общемировой тренд по созданию исследовательских университетов и поддержке таких вузов дополнительными финансовыми ресурсами, по мнению многих ученых, привел к тому, что вузы начали сильно отличаться друг от друга и по инфраструктуре, и по финансовому обеспечению, и по функциональным предпочтениям своих работников, и, соответственно, по результатам своей деятельности. Такие вузы набирают лучших студентов, устанавливают более высокую плату за обучение, привлекают наиболее продуктивный персонал, аккумулируют у себя большинство финансовых потоков, имеющих в системе высшего образования [9].

2. Исследовательская деятельность вузов гораздо проще поддается количественному измерению и последующему сравнению, наиболее развиты методы оценки именно исследовательской деятельности. Определен и широко используется набор общепризнанных индикаторов, позволяющих оценивать исследовательскую деятельность вузов, а значит, сравнивать их между собой не только в национальном, но и в международном пространствах [11]. Оценка образовательной деятельности, особенно ее качества, менее формализована, поэтому дифференциация вузов по данному основанию представляется гораздо более сложной задачей.

3. Исследовательская деятельность имеет очень широкую продуктовую линейку: публикации, социальные решения, политические документы, научный консалтинг, патенты, лицензии и т. д. Разные вузы по-разному позиционируют себя в ней, так как не каждый готов создавать и реализовывать полностью все научные продукты в своей деятельности, что также становится причиной возникновения различий между вузами [10].

4. И наконец, наличие множества научных продуктов и услуг определяет широкую социальную базу результатов оценки научной деятельности. Меняется отношение стейкхолдеров к составу и качеству продуктового портфеля организаций высшего образования, к способности этих организаций эффективно расширять и пополнять его, сохраняя высокую планку требований к результатам деятельности. Появляются новые стейкхолдеры со своими ожиданиями, критериями оценки и моделями дифференциации производящих эти продукты вузов, обновляются представления о том, что считать правильным, доказанным.

Согласно утвержденной государственной программе «Развитие образования» на 2013–2020 гг. (далее — ГПРО), перспективный облик институционального ландшафта в российском высшем образовании должен включать «ведущие исследовательские университеты (40–60 вузов), являющиеся двигателями развития инновационной экономики, опорные вузы региональных экономических систем, обеспечивающие специализированную профессиональную подготовку, и вузы, осуществляющие широкую подготовку бакалавров» [2, с. 23–24]. Соотнесение представленного видения с подходами, реализуемыми в самых разных зарубежных образовательных системах (табл. 1), показывает, что Россия находится в общемировом тренде развития высшего образования, и для дифференциации вузов в качестве

основания в стране используются их исследовательская деятельность и научный потенциал.

Правомочен вопрос: а только ли наука является ключом к дифференциации вузов? Принимая во внимание, что понятие стейкхолдера — это сложноструктурированное понятие, некий собирательный образ, неоднородный по своему составу, мы приходим к выводу, что и взгляд на науку, научную деятельность вуза может быть разным. Так, ожидания крупного и малого бизнеса могут существенно отличаться, требования к вузам-партнерам, касающиеся ресурсного обмена, тоже будут разные. Поэтому естественно допускать, что механизмы дифференциации, даже построенные с опорой на те или иные характеристики научной деятельности вуза, тоже будут более сложными, нелинейными, со значительным числом различных зависимостей.

Цель настоящей статьи — анализ механизмов дифференциации, происходящей в российском высшем образовании, и основных траекторий институционального развития в ее контексте.

Существенным моментом для авторов является восприятие институциональной дифференциации именно как процесса. Мы не ставим в качестве основной цели описание групп вузов, полагая, что в условиях серьезных системных преобразований их границы весьма подвижны и поэтому условны. Мы фокусируем внимание на факторах и механизмах дифференциации, на выделении устойчивых и воспроизводимых в практике моделей организации и поведения, рассматривая совокупности вузов с доминирующими организационно-поведенческими характеристиками.

В работе используется подход, интегрирующий три концепции: концепцию системного взгляда на организацию, теорию ресурсной зависимости и стейкхолдерскую теорию (подробнее об используемой методологии см. в [3]).

Многообразие системных ответов университетской организации на необходимость поддержания (сохранения, оптимизации) баланса в ресурсном обмене со стейкхолдерами, состав и ожидания которых находятся в непрерывной динамике, авторами рассматривается как механизмы дифференциации.

Механизмы дифференциации

Ранее авторами [3] было рассмотрено введенное еще в конце прошлого века Б. Кларком понятие треугольника координации для описания пространства, в котором оперирует универ-

ситет, в форме системы с тремя полюсами влияния на него [8]. В треугольнике координации Кларка каждая вершина символизирует некий класс стейкхолдеров:

государство — федеральный, региональный и муниципальный уровни власти, а также возможные надгосударственные объединения (ЕС, АТЭС, БРИК);

рынок — транснациональные корпорации, региональный бизнес, средний и малый бизнес в различных формах (наукоемкий и инновационный, кластеры и технологические платформы, объединения промышленников и предпринимателей и др.), а также студенты, оплачивающие свое обучение в вузах;

академическое сообщество — профессиональные союзы (профсоюзы и Российский союз ректоров) и общества (математическое общество, физическое и другие общества), научные и образовательные организации и объединения, научно-педагогические работники.

Каждой организации свойственно стремиться к определению собственной идентичности и уникальности, искать или формировать нишу для комфортной деятельности и развития. Процесс институциональной дифференциации не стихлен и формируется в конкретных временных и пространственных обстоятельствах под воздействием совокупности внешних и внутренних факторов. Комбинация внешних факторов может рассматриваться как сумма сил влияний различных стейкхолдеров на организацию в процессе сложившегося или формирующегося, меняющегося ресурсного обмена между ними. Сумма этих сил влияния есть некоторая равнодействующая, которая в основном и определяет главный вектор развития вуза.

Ресурсы по своей природе могут быть разными: экономическими, финансовыми, материально-техническими, интеллектуальными, информационными, репутационными и т. д. Характер обмена — достижение и реализация договоренностей, взаимное удовлетворение интересов и ожиданий. В разные исторические моменты сила влияния того или иного стейкхолдера на организацию может быть различной. Это происходит из-за внутренних причин у данного стейкхолдера и изменения ценности предлагаемого им для обмена ресурса, а также из-за усиления или ослабления влияний других стейкхолдеров и даже изменения их состава.

Двигателем организационных изменений является ресурсная зависимость организации и объективная потребность в совокупном увеличении

Таблица 1

Международные классификации вузов на основе научной деятельности

ГПРО на 2013–2020 гг. [2]	Проект ОЭСР [13]	Проект ЮАР [14]	Проект Ирландии [15]	Проект Китая [16]	Европейская классификация U-Mar [12]	Проект Чили [5]
Ведущие исследовательские университеты	Университеты с широким спектром дисциплин, обеспечивающие национальные интересы	Университеты с большим набором докторальных программ и интенсивной исследовательской деятельностью по широкому научному спектру	Университеты, осуществляющие фундаментальные и прикладные исследования	Национальные университеты	Вузы, в значительной степени вовлеченные в исследовательскую деятельность	Научно-исследовательские университеты с докторскими программами
	Технические узкоспециализированные университеты, обеспечивающие национальные интересы		Технологические институты (прикладные исследования и коммерциализация в интересах предприятий региона)		Вузы, вовлеченные в исследовательскую деятельность	
	Монодисциплинарные университеты, обеспечивающие интересы конкретной научной дисциплины					
Опорные вузы региональных экономических систем	Университеты с широким спектром дисциплин, обеспечивающие региональные интересы	Университеты с широким спектром магистерских программ и ограниченным набором докторальных программ, научной деятельностью по ограниченному ряду дисциплин		Университеты регионального подчинения	Вузы, вовлеченные в незначительной степени в исследовательскую деятельность	Обучающие университеты с ограниченной исследовательской деятельностью
Вузы, осуществляющие широкую подготовку бакалавров	Узкоспециализированные частные вузы: а) без регионального фокуса, обеспечивающие платный спрос на образовательные программы; б) с региональным фокусом, обеспечивающие платный спрос на образование, необходимое в регионе	Многопрофильные и узкоспециализированные институты бакалаврской подготовки с ограниченным набором программ магистерского уровня и исследовательской деятельностью в рамках учебных планов	Колледжи образования (широкий спектр образовательных программ)	Специализированные школы профессионального образования или регионального подчинения	Вузы, не вовлеченные в исследовательскую деятельность	Обучающие университеты

доступных ресурсов. В отношениях организации с каждым отдельным стейкхолдером наблюдается взаимное движение сторон к балансу, к равновесию в ресурсном обмене.

Изменение состава стейкхолдеров и динамика их интересов в ресурсном обмене меняют указанные силы влияния, заставляя организацию менять собственное поведение, корректировать траекторию своего развития, вступать в новые стратегические партнерства, отказываться от утративших актуальность альянсов. Ответная реакция или инициатива организации, вызванная внешними возможностями и угрозами, является комплексной и многоплановой по природе, поскольку затрагивает всю организацию.

Проанализировать происходящие в этом процессе организационные изменения помогает рассмотрение вузовской организации как целостного комплекса взаимосвязанных сущностных элементов — миссии, стратегии, структуры, системы принятия решений, человеческих ресурсов, процессов, инфраструктуры. Используя данный подход, мы можем описать системную реакцию вуза на взаимоотношения со стейкхолдерами через определенный набор его организационных и поведенческих характеристик (дескрипторов) (табл. 2).

Таким образом, изменения в отношениях с основными стейкхолдерами вызывают системную реакцию организации: меняются профиль, основная политика, портфели продуктов и услуг, организационные структуры и управленческие модели и команды.

Во всей этой палитре отношений важно и можно увидеть определенный порядок, последовательность, связанные с приоритетностью того

или иного стейкхолдера для организации, его «ресурсным весом» для организации, т. е. объемом ресурсов, которые стейкхолдер готов предложить для обмена, а также требования и процедуры доступа, с этим обменом связанные.

Траектории институционального развития

В российском высшем образовании сегодня безусловным ресурсным лидером-тяжеловесом является государство (в 2010 г. в объеме средств учреждений ВПО на долю бюджетных средств приходилось около 53 % [4], в некоторых государственных вузах доля бюджетного финансирования достигала 75 %). Сегодня приоритет внимания государства отдается ведущим вузам — лидерам, еще точнее — исследовательским университетам, способным к глобальной конкуренции. На обновление исследовательской и лабораторной базы, программы научных обменов, привлечение лучших ученых в 2010–2012 гг. ежегодно выделялись дополнительные финансовые средства из федерального бюджета в размере 30 млрд руб. [6].

Траектории институционального развития определяются следующими механизмами дифференциации вузов:

1. Роль первого механизма дифференциации играет вузовская наука — ее уровень, ее потенциал, отдача от его реализации. Масштабные государственные вложения в развитие глобально конкурентоспособных университетов сегодня стали нормой в ведущих мировых экономиках и многих образовательных системах. Ожидания государства при этом связаны как с укреплением позиций национальных экономик в условиях острой международной конкуренции, захватом и

Таблица 2

Структура организационно-поведенческих характеристик вуза

Основные организационные элементы [1]	Организационно-поведенческие характеристики вуза (дескрипторы)
Идентичность	Миссия
Политика, стратегия	Ареал деятельности. Партнерства, необходимые для реализации миссии
Структура	Пространственная модель
Отдельные функции, органы	Модель управления
Люди, группы, климат	Научно-педагогический персонал (функциональные приоритеты). Абитуриенты
Основные производственные процессы	Исследовательская деятельность (приоритеты, интенсивность, качество, капитализация результатов). Образовательная деятельность (спектр и уровень программ)
Физические средства	Структура финансовых источников. Качество инфраструктуры

удержанием лидерства в технологическом и техническом развитии, привлечением инвестиций, так и с решением — в какой-то степени рутинных — внутренних проблем, таких как формирование условий для создания новых рабочих мест, повышения доходов бюджета, культурного и образовательного уровня граждан и пр.

Выделяемые государством ресурсы для обмена на обязательства по удовлетворению организацией его ожиданий при всей их масштабности, безусловно, ограничены. Более того, естественно ожидать, что государство будет стимулировать конкуренцию, состязательность в доступе к предлагаемым им ресурсам. Возможно, и очень вероятно, что не все его соискатели способны обеспечить адекватное предложение (качество, потенциал, эффективность использования), поэтому круг получателей государственного ресурса, допускаемых к обмену, должен быть и будет ограничен.

Развитие в парадигме глобальной исследовательской конкурентоспособности, которое по силам нашим лидерам — МГУ и СПбГУ и ведущим НИУ (но, к сожалению, далеко не всем!), следует рассматривать как формирование группы *университетов-исследователей*.

Для соискателей, оставшихся за бортом этого корабля, задача поиска ресурсов стейкхолдеров снова актуализируется. Это приводит к тому, что ресурсные ожидания университета смещаются в сторону других стейкхолдеров, которые могут артикулировать иные (отличающиеся от претензий на глобальное лидерство в исследованиях) ожидания и интересы государства. Такими интересами могут быть обеспечение крупных геополитических и территориальных проектов социально-экономического развития современными профессиональными кадрами и научными решениями, поддержание высокого качественного уровня исследований и, наконец, интересы развития стратегически важных отраслей экономики.

Кроме того, наряду с государством активную роль начинает играть и еще один стейкхолдер — крупный бизнес. Так, например, увеличение доли вузов в объеме выполняемых исследований и разработок в России в 2010 г. до 8,4 % (в 2009 г. этот показатель составлял 7,1 %) напрямую связывается с активизацией сотрудничества вузов и бизнеса, что, в свою очередь, является результатом целенаправленной политики Министерства образования и науки РФ по поощрению подобного взаимодействия (в частности, в рамках постановления правительства № 218) [7].

Таким образом, механизмом второго уровня дифференциации является способность и готовность университета выдвинуть и реализовать миссию федерального уровня.

2. В отраслях научного знания миссия федерального уровня имплементирована исследовательскими университетами, выбравшими соответствующие приоритетные направления развития. Действительно, наука не имеет границ. Поэтому приоритетное направление развития НИУ — это поддержанная государством ответственность вуза за обеспечение конкурентоспособного уровня научного знания в данной его области в стране.

Обеспечение крупных геополитических и территориальных проектов социально-экономического развития современными профессиональными кадрами через широкое внедрение инновационных образовательных программ и научными решениями путем доведения до практического использования результатов интеллектуальной деятельности в такой огромной стране, как Россия, составляет основу значимой миссии федеральных университетов. При этом государство как крупнейший стейкхолдер проявляется во многих лицах — в лице заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, региональных и муниципальных органов власти.

Наконец, еще одну модель реализации федерально значимой миссии и роли университета представляют отраслевые вузы-лидеры, которые обеспечивают социально-экономическое и даже территориальное единство страны в таких системах, как транспорт, здравоохранение, финансы, безопасность, энергетика. Успешное функционирование, глобальная конкурентоспособность и развитие этих систем должны базироваться на надежном научном фундаменте, на совершенствовании и обновлении техники и технологий, на подготовленных профессиональных кадрах.

Заметим, что высокий конкурентоспособный уровень науки в каждой из трех представленных моделей рассматривается как необходимое условие качества образовательной деятельности и способности ее к инновационному обновлению, как условие востребованности выпускаемых специалистов.

Крупный (региональный, трансрегиональный, национальный, транснациональный) бизнес в каждой из выделенных моделей становится для университета вероятным заинтересованным стейкхолдером.

Университеты, которым суждено реализоваться в этой доминирующей парадигме, можно назвать *системными интеграторами*, понимая

под системами науку, крупные территории, отрасли.

Но и в этой модели развития не всем университетам находится место. Здесь тоже сказываются ресурсные ограничения. Поэтому в действие вступает третий механизм дифференциации — способность вуза выдвинуть и реализовать универсальную миссию регионального уровня.

3. Задачи социально-экономического развития региона, потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах формируют вызов к системе профессионального образования и предпосылки для ресурсного обмена региональных стейкхолдеров с ней. Региональная миссия вуза не рассматривается как провинциальная или, следуя спортивной терминологии, как принадлежность к «третьему дивизиону». Этот постулат базируется на более широком спектре роли высшего образования в современном информационном обществе. Более того, речь не идет о банальном сжатии ареала деятельности университета. Третий механизм поощряет движение к институциональной универсальности, поскольку это связано с сокращением издержек, связанных с функционированием системы учреждений высшего образования в компактном контексте региона.

Способность и возможность вуза предложить портфель услуг и продуктов, востребованных в процессе решения задач регионального социально-экономического развития, создают новое, иначе сформированное многополярное пространство деятельности вуза, полюсами которого являются государство в лице регионального уровня власти, региональный бизнес и кластеры (в этом ряду находятся и региональные системы образования), абитуриенты и их родители. Можно утверждать, что состав и качество упомянутого выше портфеля услуг и продуктов предполагает вовлеченность вуза в научные исследования (в большей степени прикладные). Это, в свою очередь, создает университету условия для определенного курирования, поддержки профессионального образования других уровней, дополнительного профессионального образования и формирует общественное признание данной роли.

Такой университет может рассматриваться как некий **региональный интегратор**, которому отводится центральная роль в консолидации интеллектуального капитала для решения задач социально-экономического развития региона.

Географическая близость к проблемам региона и содержательная погруженность в них делают институциональные границы университета проницаемыми для всех субъектов регионального

развития, а университет — чувствительным к их интересам. Этим определяется право на существование подобных моделей и траекторий развития.

4. Еще один механизм институциональной дифференциации связан с отказом вуза от обязательности научных исследований и его фокусировании на бакалаврских программах (включая программы прикладного бакалавриата). Объективными предпосылками для появления такой модели поведенческой адаптации правомерно считать структурные особенности современных рынков труда, неизбежное стремление организации к рациональному способу приспособления к ним и использованию возможностей предоставления платного образования (платные образовательные услуги по-прежнему являются основным источником поступления внебюджетных средств в вузы: в 2010 г. доля средств населения в общем объеме средств учреждений ВПО составляла 33 % [4]). Наука и фундаментальность в образовании уступают свою роль гаранта качества профессионального образования в долгосрочной перспективе ценному практическому опыту и способности к оперативной реакции на возникающие вызовы.

Как следствие, формируется локализованная образовательная миссия вуза (обслуживание территориально и функционально локализованных сегментов рынка труда), которая предполагает его более тесные связи с региональным сообществом и органами местного самоуправления, заинтересованными в стабильности и устойчивом развитии местного рынка труда, со средним и малым бизнесом на рассматриваемой территории. Они становятся основными стейкхолдерами вуза. Ареал деятельности такого вуза суживается.

Университет с такой моделью существования и развития можно образно назвать **региональным кадровым конструктором**.

Используя системный подход и не претендуя на полноту описания, для каждой из четырех выделенных моделей организации деятельности авторами были определены доминирующие организационно-поведенческие характеристики, описывающие присущую этим моделям специфику содержания основных организационных элементов. К их числу отнесены миссия и партнерства, необходимые для ее осуществления, ареал деятельности, роль, место и значимость научной деятельности, образовательные программы, функциональные приоритеты научно-педагогических работников, принципы отбора абитуриентов, перспективные модели управления и оптимальной пространственной организации деятельности (табл. 3).

Таблица 3

Основные организационно-поведенческие характеристики моделей вузов

Модель организации деятельности вуза	Ареал деятельности	Миссия	Образовательные программы	Исследовательская деятельность	Абитуриенты	Научно-педагогический персонал	Партнерства, необходимые для развития своих миссий	Оптимальная пространственная модель	Перспективная модель управления
Университет-исследователь	Глобальный (преимущественно наднациональный)	Исследовательская миссия: глобальное исследовательское превосходство	Аспирантура, магистратура, бакалавриат, ДПО. Собственные образовательные стандарты, широкий спектр программ на английском языке. Многопрофильный	Фундаментальные и прикладные исследования по широкому спектру научных дисциплин. Глобальное научное лидерство с учетом национальных приоритетов	Высокие требования к поступающим на все специальности и на все уровни образования, дополнительные собственные испытания. География студентов: федеральная — на программы всех уровней; значительная часть студентов — победители олимпиад. Высокая доля иностранных студентов	Обязательность участия в фундаментальных и прикладных научных исследованиях, в коммерциализации разработок для всех без исключения членов ППС. Опыт участия в международных исследовательских и образовательных проектах. Свободное владение иностранными языками. Высокая международная публикационная и презентационная активность. Международная народный рекрутинг ППС и АУП	Международные научные сети, мегапроект, технологические платформы, интеграция с РАН	«Кампусная модель», близость расположения инновационной инфраструктуры	«Президентская модель», принцип разделения академического и административного управления с назначением топ-менеджеров и выборностью президента, представительство РАН в коллегиях легальных органах управления, наличие международного совета

Продолжение табл. 3

Модель организации деятельности вуза	Ареал деятельности	Миссия	Образовательные программы	Исследовательская деятельность	Абитуриенты	Научно-педагогический персонал	Партнерства, необходимые для развития своих миссий	Оптимальная пространственная модель	Перспективная модель управления
Университет — системный интегратор	Национальный (преимущественно надрегиональный, в пределах крупных территорий, образований и федеральных отраслевых проектов)	Федеральная (надрегиональная) социально-экономическая миссия: основная поставщик кадров; экспертов; научно обоснованных технических, технологических и логистических системных решений для развития отраслей, территорий. Ответственность за качество и развитие профессионального образования, в первую очередь высшего, в соответствующих сферах (округ, территория, отрасль)	Аспирантура, магистратура, бакалавриат, ДПО (с особым фокусом на повышение квалификации ППС других вузов соответствующих систем)	Фундаментальные и прикладные исследования, коммерциализация разработок в интересах отраслевого развития или реализации крупных территориальных проектов. Национальное научное лидерство и высокое качество научных исследований как гарантия актуальности и востребованности образовательных программ	Высокие требования на профильные специальности и на уровни выше бакалавриата; география студентов: региональная — на программы бакалавриата, федеральная — на программы магистратуры, в аспирантуру	Высокий академический уровень — уровень педагога и исследователя. Обязательные занятия наукой и публикационная активность. Федеральный рекрутинг ППС и АУП	Технологические платформы, отраслевые и региональные кластеры	Наличие крупных филиалов с соблюдением единых университетских требований к ППС, полноценными НИР и доступностью инновационной и производственной структур соответствующим системам	«Акционерная модель», представительство акционеров на всех уровнях организации в коллегиях, научных органах, наемный менеджмент, ректор избирается из согласованного акционером (наблюдательный совет) списка кандидатов

Окончание табл. 3

Модель организации деятельности вуза	Ареал деятельности	Миссия	Образовательные программы	Исследовательская деятельность	Абитуриенты	Научно-педагогический персонал	Партнерства, необходимые для развития своих миссий	Оптимальная пространственная модель	Перспективная модель управления
Университет — региональный интегратор (организатор)	Преимущественно региональный	Региональная социально-экономическая миссия: подготовка кадров для регионального рынка труда; экспертиза и научные решения для предприятий региона	Магистратура, бакалавриат, прикладной бакалавриат, ДПО (с фокусом на региональном общем и профессиональном образовании). Координация и методическое сопровождение профессионального образования в регионе	Фундаментальные исследования в ограниченном спектре научных дисциплин, прикладные исследования, коммерциализация разработок в интересах предприятий региона	Средние требования к поступающим на все уровни, география студентов — региональная	Участие в прикладных исследованиях, обязательная профессиональная мобильность на предприятиях-работодателях региона	Региональные кластеры, участие в межрегиональных сетях и сетевых образовательных проектах	Инфраструктурная интеграция с основными партнерами	«Региональная модель», активная вовлеченность региональных стейкхолдеров в систему принятия решений и ответственность за их реализацию
Университет — региональный кадровый конструктор	Региональный муниципальный, без специального ареала	Локальная миссия: удовлетворение массового спроса на общее и специализированное образование с учетом (бюджетное) или без учета (платное) региональных потребностей в кадрах	Бакалавриат, прикладной бакалавриат, ДПО	Ограниченная исследовательская деятельность, направленная на поддержание актуального содержания читаемых курсов, методологическое развитие содержания программ	Открытый (свободный доступ) для всех желающих, в соответствии с установленным минимальным входным баллом. География студентов — локальная. Возраст студентов: значительная часть относится к старшей возрастной группе	Методологический опыт преподавания, знания и практический опыт в профессиональной области	Региональные кластеры и системы профобразования	Возможна географически распределенная модель	«Общественная модель», ситуационное управление в условиях доминирования интересов местного сообщества и рынка труда

Рассматривая отношения вуза и стейкхолдера в процессе ресурсного обмена, необходимо отметить, что они не обязательно односторонне ориентированы: наличие «стейкхолдерского» ресурса порождает реакцию вуза. Вуз и стейкхолдер могут в определенных обстоятельствах меняться ролями в инициировании ресурсного обмена, а именно: проблемно-ориентированный вуз генерирует значимую проблему и способы (технологии) ее решения, а стейкхолдеры определяются в своих интересах и «выстраиваются в очередь» к университету. Но неизменным фактом остается их детерминированность: взаимная выгода создает предпосылки к ресурсному обмену.

Одновременность и асинхронность развития отношений университета с разными стейкхолдерами, неравномерная и, возможно, разнонаправленная динамика этих отношений не позволяют проявиться чистым моделям развития — неизбежны их комбинации. Дискретность и обусловленность включения описанных механизмов, возможность прямого включения конкретного механизма в определенных ситуациях формируют индивидуальную траекторию развития вуза. Однако обоюдное стремление сторон в каждом из имеющих место (успешных) ресурсных обменов к стабилизации или воспроизводимости отношений служит основанием для формирования устойчивых моделей организации деятельности вуза.

Выводы

Понимание процессов институциональной дифференциации в высшем образовании, по мнению авторов, создает качественно иную основу для управления как на уровне отдельно взятой образовательной организации, так и на системном уровне, формирует основу для лучшего понимания интересов основных стейкхолдеров в их взаимодействии с вузами. И, что еще более ценно, понимание процессов дифференциации вузов позволит стейкхолдерам и университетам увидеть новые возможности.

Основной вывод, по нашему мнению, должен быть адресован государству как главному стейкхолдеру в нашем высшем образовании. Уже отмечалось, что и по объему контролируемых ресурсов, и по динамике изменений в проводимой им политике государство по-прежнему доминирует. Однако задачи, которые время ставит перед высшим образованием, требуют более разнообразного арсенала инструментов стимулирования высших учебных заведений, что, в свою очередь, потребует при реализации государствен-

ной политики последовательного перехода от иерархии приоритетов к спектру приоритетов. Иными словами, надо не ограничиваться ставкой на лидеров, оцениваемых с позиций глобальной конкурентоспособности, а признать ценность многообразия вузов и линии на его поддержку, более широкого толкования лидерства. Такие действия Министерства образования и науки РФ, как мониторинги, слияния и поглощения, децентрализация процессов развития, затрагивающие всю систему высшего образования, должны рассматриваться в контексте дифференциации, что требует соответствующей аналитической проработки.

Бизнесу, которому свойственен прагматизм в отношении с вузами, представления о природе дифференциации позволят, с одной стороны, лучше понимать возможности кооперации с вузами-партнерами, а с другой — принимать на себя осознанную социальную ответственность за состояние системы высшего образования, опирающуюся на концепцию ресурсного обмена.

Абитуриентам институциональное многообразие откроет перспективы на рынке труда, обеспечит информационно подготовленный рациональный выбор образовательного учреждения.

От профессорско-преподавательского состава вузов институциональная дифференциация, заставляющая искать свою нишу в конкурентной среде, свою траекторию развития и свою модель поведения, безусловно, потребует реалистичности в оценке собственной карьеры и понимания командного подхода в деятельности, а от администрации вуза — обеспечения связи собственного успеха с успехом организации, ответственности за выбор моделей и планирование траектории развития организации.

Описанные выше процессы будут развиваться по мере совершенствования государственной образовательной политики, а также усиления конкуренции в сфере высшего образования. Последнее неизбежно в контексте движения России в сторону рыночных реформ и вступления в ВТО. В этих условиях поиск собственной идентичности и баланса во взаимодействии с основными стейкхолдерами будет представлять собой основу институционального поведения и развития вуза.

1. Глазл Ф., Ливехуд Б. Динамичное развитие предприятия. Как предприятия-пионеры и бюрократия могут стать эффективными : пер. с нем. Калуга : Духовное познание, 2000. 264 с.

2. Государственная программа «Развитие образования» на 2013–2020 гг. [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2882>

3. Князев Е. А., Дрантусова Н. В. Дифференциация в высшем образовании: основные концепции и подходы к изучению // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 5. С. 43–52.

4. Образование в Российской Федерации: 2012 : стат. сб. М. : Высшая школа экономики, 2012. 444 с.

5. Рейес К. Новый подход к классификации чилийских университетов [Электронный ресурс] // Международное высшее образование (Центр международного высшего образования, Бостон-колледж, США). 2012. № 67. URL: <http://www.ihe.nkaoko.kz/archive/278/2470/>

6. Сайт Министерства образования и науки РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://минобрнауки.рф>

7. Управление исследованиями и разработками в российских компаниях : нац. докл. М. : Ассоциация менеджеров, 2011. 80 с.

8. Clark B. The higher education system: Academic organization in cross-national perspective. Los Angeles : University of California Press, 1983. 315 p.

9. Halfman W., Leydesdorff L. Is Inequality Among universities Increasing? Gini Coefficients and the Elusive Rise of Elite universities. — 2009. [Electronic resource].

URL: <http://www.leydesdorff.net/UniversityGini/index.htm>
Режим доступа свободный.

10. Hazelkorn E. Re-imaging Irish Higher Education: Taking a Broader View of Diversity. [Electronic resource]. URL: <http://www.heai.ie/files/Ellen%20Hazelkorn%20-%20Taking%20a%20Broader%20View%20of%20Diversity.ppt>

11. Horta H., Huisman H., Heitor M. Does competitive research funding encourage diversity in higher education? // Science and Public Policy. 2008. № 35(3). P. 146–158.

12. Mapping the Higher Education Landscape / F. van Vaught (ed.). Dordrecht : Springer Science+Business Media B.V., 2009. 167 p.

13. OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics. P. : OECD Publications, 2004.

14. Policy report: Towards a new higher education landscape: meeting the equity, quality and social development imperatives of South Africa in the 21st century / Council on Higher Education Size and Shape of Higher Education Task Team. Pretoria, 2000. 62 p. [Electronic resource]. URL: <http://www.che.ac.za/documents/d000009/>

15. Towards a Future Higher Education Landscape. Dublin : Higher Education Authority, 2012. 25 p. [Electronic resource]. URL: <http://www.heai.ie/files/TowardsaFutureHigherEducationLandscape.pdf>

16. Wenjun L. System Differentiation and Funding Shifts in Chinese Higher Education // CRDHE (Center for Research and Development of Higher Education, The University of Tokyo) Working Paper. 2009. Vol. 3. 26 p.

